

Teamresilienz - Was Teams stark macht

Wettbewerbsdruck, Kostendruck und immer mehr Arbeit verteilt auf immer weniger Köpfe sind Rahmenbedingungen, mit denen viele Teams heute zu kämpfen haben. In einem schärfer werdenden Wettbewerb wird die Kompetenz, Schwierigkeiten zu bewältigen und Druck und Krisen gut zu meistern, immer wichtiger. Doch wie unterscheiden sich widerstandsfähige und starke Teams von denen, die sich durch Krisen lähmen lassen? In diesem Artikel erfahren Sie, was starke Teams kennzeichnet und welche Hebel Sie als Führungskraft nutzen können, um Ihr Team belastungsfähig, d.h. resilient zu machen. Als Teamresilienz wird die Fähigkeit eines Teams bezeichnet, belastende Situationen gut zu bewältigen und die eigene Leistungsfähigkeit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen zu erhalten.

Das eigene Team stark machen – darauf kommt es an:

Sinn und gelebte Werte: Die Teammitglieder wissen, dass ihre Arbeit sinn- und wertvoll und für die Gesellschaft wichtig ist. Das Handeln des Teams wird durch gemeinsame Werte geleitet. **Führungsinstrumente:** Leitbild und konkrete Leitlinien, die in Maßnahmen umgesetzt werden, Vorleben der Werte durch die Führungskräfte (Vorbildfunktion).

Attraktive und messbare Ziele: Das Team kennt, versteht und akzeptiert die Ziele und jedes Teammitglied weiß, wie es dazu beitragen kann, den Zielen näher zu kommen. Zielkennzahlen sind definiert und werden kontinuierlich als Feedbacksystem genutzt. **Führungsinstrumente:** eine gemeinsame Vision schaffen, strategische und operative Ziele definieren, Führung mit Zielen, Zielvereinbarungen, Kennzahlssysteme (z.B. Balanced Scorecard).

Verbundenheit, gegenseitige Unterstützung und Vertrauen: Das Team hilft und unterstützt sich gegenseitig. Jeder weiß, dass er/sie sich auf die Kolleg/Innen verlassen kann. Rollen und Hierarchien sind geklärt. **Führungsinstrumente:** Klare Teamregeln, wertschätzende Kommunikation, gemeinschaftsfördernde Teamentwicklungsmaßnahmen (z.B. Outdoor-Teamtrainings).

Effektive Strukturen und Prozesse: Jedes Teammitglied kennt seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich, die Abläufe sind definiert, die Organisation ist bedarfsgerecht, alle erforderlichen Arbeitsmaterialien sind ausreichend vorhanden. **Führungsinstrumente:** Stellenbeschreibungen, Prozessmanagement, Organisationsentwicklung, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP).

Lösungsorientiertes Denken: Die Kommunikation konzentriert sich auf Lösungsansätze. Nicht änderbare Rahmenbedingungen werden akzeptiert. **Führungsinstrumente:** Lösungsorientierte Fragen, lösungsorientierte Teammeetings und Teamworkshops.

Selbstwirksamkeit und Optimismus: Das Team glaubt an sich und an seine Fähigkeit, auch schwierige Situationen zu bewältigen. Erfolge werden wahrgenommen, gewürdigt und gefeiert. Rückschläge werden als Lernquelle genutzt und gemeinsam bewältigt. **Führungsinstrumente:** den Blick des Teams auf Fähigkeiten und Stärken lenken, Erfolge sichtbar machen, positives Feedback und Anerkennung, konstruktive Manöverkritik, stärkeorientierte Führung.

Gestalterhaltung: Das Team weiß, dass es etwas bewegen und verändern kann. Es erkennt und nutzt Handlungsspielräume. Es entwickelt Pläne und Maßnahmen, um die erforderlichen Änderungen anzupacken. **Führungsinstrumente:** Teamworkshops und Teammeetings, um gemeinsam Lösungsansätze zu suchen, Projekte und Maßnahmen zu planen, Verantwortung zu klären.

Durch Beratung, Teamresilienz-Trainings, Teamworkshops, Teamcoachings und Führungsccoachings unterstützen wir Führungskräfte und ihr Team, stärker und resilienter zu werden.

Autoren: Petra Weber und Dr. Michael Ullmann